



# Stalfort

Legal. Tax. Audit.

25  
Jahre



# Aktuelle arbeitsrechtliche Entwicklungen in Rumänien

**Fokus Rumänien**  
**24.09.2024**

**Christian Weident**  
**STALFORT Legal. Tax. Audit.**  
Bukarest - Bistrita - Sibiu

[www.stalfort.ro](http://www.stalfort.ro)

# Relevantes 2023/ 2024

## □ Gesetzliches Mindestgehalt

- Generell: **3.700,- RON**
- Bau: **4.582,- RON**
- Agrar/ Lebensmittel: **3.436,- RON**

## □ Compliance

- Geschlechtsbezogene/ moralische Belästigung am Arbeitsplatz
- Whistleblowing

## □ Kollektives Arbeitsrecht

# Mindestgehalt

- Seit 01.07.2024 **3.700,- RON**
  - Erhöhung um > 12% (jährlich erhebliche Sprünge)
  - Sonderregelungen für Bau- / Agrar- und Landwirtschaftsbereich
  
- Umsetzung der **Mindestlohnrichtlinie**
  - **Richtlinie** [(EU) 2022/2041]: unionsweit angemessene und gerechte Löhne
    - Kein EU- Mindestlohn
    - Kriterien zur Festlegung und Aktualisierung der Mindestlöhne, mindestens:
      - Kaufkraft gesetzl. Mindestlöhne unter Berücksichtigung der Lebenshaltungskosten
      - allgemeines Niveau der Löhne und ihre Verteilung
      - Wachstumsrate der Löhne
      - langfristige nationale Produktivitätsniveaus und -entwicklungen
    - Tarifverhandlungen stärken

# Mindestgehalt (2)

- **Gesetzesentwurf:** 368/2024
  - Definition (Mindest-) Grundgehalt
  - Jährliche Aktualisierung durch Regierungsbeschluss gesetzlich geregelt
  - nach Anhörung der repräsentativen Tarifpartner
  - Verfahren zu Festlegung/ Aktualisierung des Mindestgehalts
    - durch RB nach Anhörung Sozialdialogsrat (*Consiliul National Tripartit*)
    - Anpassung des Mindestlohns je nach Verhältnis zum Durchschnittsgehalt
    - Ansatz der Kriterien laut MindestlohnRL
    - Nationale Statistik- Indikatoren anzugeben
    - Jährliche Indikatoren zur Überwachung und Evaluierung der Auswirkungen auf Wirtschafts- und Sozialumfeld
    - **Referenzwert für Angemessenheit:** Mindestlohn bei 50 – 52% des Brutto-Durchschnittsgehalts
  - Empfindliche Geldbußen

# Belästigung am Arbeitsplatz

## *Methodik zur Vorbeugung und Bekämpfung geschlechtsbezogener und moralischer Belästigung am Arbeitsplatz* (RB 970/2023)

- Erläuterungen zu Fällen der Belästigung von AN und Maßnahmen dagegen
- Muster-Leitfaden zu Vorbeugung und Bekämpfung von Belästigung am Arbeitsplatz
- **Hauptpflichten** der AG:
  - **internes Verfahren zur Beförderung**, inkl. Besetzung von Entscheidungspositionen
  - eigener **Leitfaden** zur Vorbeugung und Bekämpfung der Belästigung am Arbeitsplatz
  - Regelungen zu Antidiskriminierung und Chancengleichheit in **Betriebsordnung**\_aufnehmen
  - **Verbot/ Sanktionierung von Handlungen**, die zu moralischer oder geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz führen können
  - **Veröffentlichung** und jährliche **Schulungen** zur Methodik
  - **Entgegennahme und Lösung von Beschwerden** über mögliche Belästigungsfälle durch Verantwortlichen/ Kommission

## □ „Hinweisgeber“:

natürliche Person, die Informationen über Verstöße, die sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit erworben hat, meldet/ öffentlich bekannt gibt

## □ Rechtsgrundlage **RL (EU) 2019/1937**

## □ **Gesetz 361/2022 in RO:**

### **Pflichten des AG:**

- Einrichtung und Auswertung interner Meldesysteme für Whistleblower
- **AG ≥ 50 Mitarbeiter** brauchen **seit Dezember 2023 interne Berichtssysteme**
- In der Praxis oft elektronisch (evtl. mit Hotline), häufig extern, z.B. über Rechtsanwälte
- $50 \leq x \leq 249$  Mitarbeiter: konzernweite Berichtssysteme nutzbar? (ab 250 eigenes System)
- EU- **Kommission**: ausschließlich wohl nicht (Kombination). **ANI**: überhaupt nicht
- Datenschutz oft problematisch
- **Auch interne Regelungen** erforderlich

# Neues kollektives Arbeitsrecht

## □ **Gesetz 367/2022**

### ■ **Gewerkschaften:**

- Gründung ab 10 MA (betriebsübergreifend 20)
- Repräsentativität im Betrieb ab 35% der Belegschaft
- Auch Verband kann im Betrieb repräsentativ sein
- GL lädt repräsentative Gewerkschaft zu bestimmten Sitzungen ein
- *Jede* Gewerkschaft schließt gewählte AN- Vertreter aus

### ■ **Relevante Tarifebenen:**

- Betrieb (*unitate*)
- Sektor (*sector de activitate*)
- National (*nivel national*) (!)

## ■ Tarifverhandlung:

- Pflicht im Betrieb  $\geq 10$  MA
- Möglicherweise ist Gewerkschaft (sverband) im Betrieb verhandlungsbefugt!
- *Pflicht auch auf Sektorebene*
- Arbeitgeber (-verbände) können SektorenTV beitreten
- Verweigerung des Beitritts zu Sektorentarifvertrag auf Aufforderung des Gewerkschaftsverbands mit Mitgliedern im Betrieb kann zu Arbeitskampf führen!

## □ Relevanz in Zukunft:

- EU: Tarifbindung in Rumänien zu schwach
- ArbG geändert:
  - **Maßnahmenplan** zur Förderung der **Tarifverhandlungen** durch Regierungsbeschluss
  - Mit **Fristen** und **Maßnahmen** zur Erhöhung der Tarifbindung



## Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

**STALFORT Legal. Tax. Audit.**  
Bukarest - Bistrita - Sibiu

### **Büro Bukarest**

Lt. Av. Vasile Fuica 15, Sektor 1  
012083 Bukarest

Tel.: +40 - 21 - 301 03 53  
Fax: +40 - 21 - 315 78 36  
E-Mail: [cweident@stalfort.ro](mailto:cweident@stalfort.ro)  
Internet: [www.stalfort.ro](http://www.stalfort.ro)